

**HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS DENGAN
PRODUKTIVITAS**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mencapai Derajat
Sarjana-S1 Bidang Psikologi dan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh :

EVITA FEBRIAN PUTRI
F 100 060 044

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

**HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS DENGAN
PRODUKTIVITAS**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

EVITA FEBRIAN PUTRI
F 100 060 044

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS DENGAN PRODUKTIVITAS

Yang diajukan oleh:

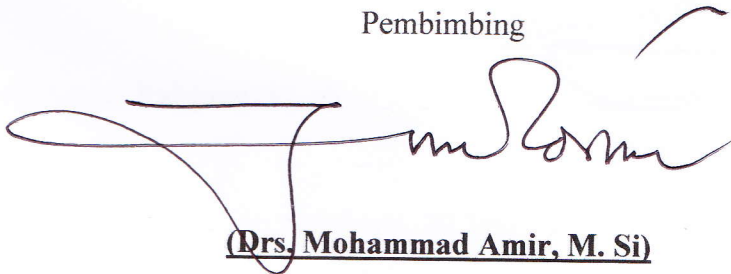
EVITA FEBRIAN PUTRI

F 100 060 044

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji

Surakarta, 20 Juni 2013

Pembimbing

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Drs. Mohammad Amir', is written over the printed name below.

(Drs. Mohammad Amir, M. Si)

HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS DENGAN PRODUKTIVITAS

Yang diajukan oleh:

EVITA FEBRIAN PUTRI

F 100 060 044

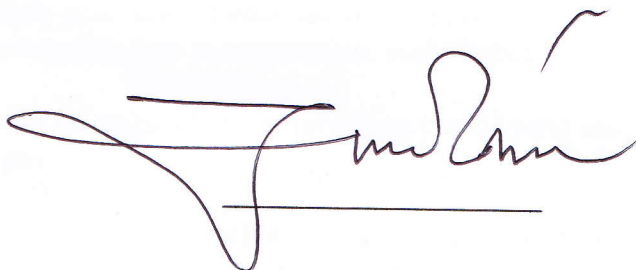
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 20 Juni 2013

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

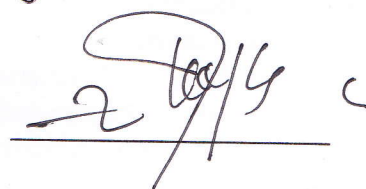
Penguji Utama

Drs. Mohammad Amir, M. Si



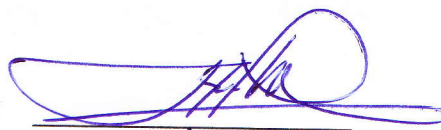
Penguji Pendamping I

Dra. Zahrotul Uyun, M. Si



Penguji Pendamping II

Drs. Soleh Amini Yahman, M. Si



Surakarta, 20 Juni 2013

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



Susanto Yawono, S.Psi., M.Si

HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS DENGAN PRODUKTIVITAS

Evita Febrian Putri
Mohammad Amir

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
E-mail: fpsikologiums@yahoo.com

Abstraksi

Produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal. Produktivitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kohesivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan antara kohesivitas dengan produktivitas, (2) tingkat kohesivitas, (3) tingkat produktivitas, dan (4) peran kohesivitas terhadap produktivitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Wangsa Jatra Lestari berjumlah 180 karyawan. Jumlah populasi 180 karyawan dipergunakan semua sebagai subjek penelitian, maka dalam penelitian ini disebut dengan studi populasi. Alat pengumpulan data menggunakan skala kohesivitas dan dokumentasi produktivitas. Analisis data menggunakan korelasi *product moment*,

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: (1) Ada hubungan positif yang signifikan antara kohesivitas dengan produktivitas. Hal ini ditunjukkan hasil korelasi *product moment* diperoleh hasil $r = 0,316$ dengan $p = 0,007$ (jadi $p < 0,01$). Artinya semakin tinggi tingkat kohesivitas maka semakin tinggi pula produktivitas. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kohesivitas maka semakin rendah pula produktivitas. (2) Sumbangan kohesivitas terhadap produktivitas sebesar 10,0%, yang berarti masih terdapat 90,0% variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas di luar variabel kohesivitas. Variabel-variabel tersebut di antaranya yaitu persepsi terhadap upah, motivasi kerja, dan disiplin. (3) Kohesivitas tergolong tinggi dengan rerata empirik (ME) = 98,311 dan rerata hipotetik (MH) = 87,5. (4) Produktivitas tergolong sedang dengan rerata empirik (ME) = 588,485 dan rerata hipotetik (MH) = 635.

Kata kunci : Kohesivitas, Produktivitas

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pekerjaan pada sebuah perusahaan. Sebuah pekerjaan sekecil apapun apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bagus dalam hal kualitas dan produktivitas, tidak akan memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan. Dalam upaya untuk mengatur penggunaan Sumber Daya Manusia, maka perusahaan perlu mengetahui tingkat produktivitas masing-masing karyawannya.

Produktivitas menurut Siagian (2002) merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin yang maksimal. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Kurang diperhatikannya produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan dapat menghambat pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam berbagai kasus, kegagalan organisasi ternyata bisa ditelusuri apa penyebabnya, di mana penyebabnya akan kembali ke manusia yang terlibat di dalamnya. Betapa pun baiknya sumberdaya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan, jika tidak didukung oleh personalia yang bekerja dengan semangat tinggi, maka tujuan perusahaan yang tidak akan tercapai bahkan menemui kegagalan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan mengharapkan para karyawannya memiliki semangat kerja tinggi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Produktivitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu sebuah perusahaan. Produktivitas kerja karyawan tinggi dapat menghasilkan produk sesuai target dan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan konsumen. Terpenuhinya target produksi dan dapat memenuhi kebutuhan konsumen akan menguntungkan perusahaan dalam memperoleh laba, sehingga perusahaan dapat berkembang. Di sisi lain, keuntungan bagi karyawan yang memiliki produktivitas tinggi memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut.

Harapan perusahaan untuk dapat memiliki karyawan yang produktivitas kerja tinggi tidak selamanya tercapai. Ada karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dan ada yang produktivitas kerjanya rendah. Karyawan yang produktivitasnya rendah merupakan permasalahan bagi perusahaan. Hal tersebut juga terjadi pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari.

PT. Wangsa Jatra Lestari merupakan anak perusahaan dari PT. Tiga Serangkai yang bergerak dalam bidang percetakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Produksi di PT. Wangsa Jatra Lestari dapat diketahui bahwa hasil produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil perbandingan antara target dan realisasi hasil yang dicapai oleh karyawan. Dijelaskan oleh Kepala bidang produksi bahwa dari 150 karyawan tidak semuanya mampu mencapai target, perusahaan menetapkan target setiap karyawan dalam satu minggu minimal 50 kemasan. Pada kenyataan ada 50-60 karyawan yang tidak mencapai target. Ketidakmampuan 50-60 karyawan yang tidak mencapai target berdampak terhadap hasil produktivitas karyawan. Pada bulan triwulan pertama tahun 2012 produktivitas karyawan mencapai 98,45% dari target produksi yang dibebankan oleh perusahaan, kemudian ada penurunan pada triwulan kedua tahun 2012 menjadi 95,87% dan pada triwulan ketiga tahun 2012 mengalami lagi penurunan produktivitas menjadi hanya 93,98%.

Penjelasan Kepala bidang produksi tersebut didukung oleh hasil observasi dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Wangsa Jatra Lestari dalam bekerja dibagi menjadi kelompok-kelompok. Satu kelompok 70 orang, ada kelompok yang dapat bekerjasama tetapi ada pula yang kelompok kurang mampu anggotanya bekerjasama. Hal itu terjadi karena anggota kelompok yang tidak mau bekerjasama merasa malas kerja secara kelompok, sehingga karyawan tersebut bekerja sendiri. Akibat perilaku anggota kelompok yang tidak mau bekerjasama tersebut membuat produk yang dihasilkan tidak tepat pada waktu. Selain itu, ada karyawan yang perilakunya dapat menurunkan produktivitas, seperti *ngobrol*, makan, merokok, dan istirahat, yang kesemuanya itu dilaksanakan pada saat jam kerja.

Kerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga dapat menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan yang sudah baik. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain upah, sifat tugas, iklim kerja, kondisi

kerja, hubungan kerja, manajemen organisasi, keselamatan kerja, dan jaminan sosial (Sinungan, 2003). Sedangkan Soeprihanto (2003) menjelaskan bahwa kerja produktif memerlukan prasarat lain sebagai pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Penelitian hubungan produktivitas dengan kohesivitas pernah dilakukan oleh Suriadi (2010) dengan sampel para guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dengan hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dengan produktivitasnya, koefisien korelasi 0,045 dan kontribusi 6,01%. Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dalam sebuah perusahaan menunjukkan kohesivitas karyawan tinggi. Menurut Davis (1992) berpendapat bahwa kelompok formal dan informal kelihatannya mempunyai hubungan yang dekat atas kesamaan sikap, perilaku, dan perbuatan, kedekatan ini biasa dinamakan kesatu paduan (*cohesiveness*).

Individu yang kompeten termasuk dalam kelompok yang sangat kohesif akan terkendali, dengan kata lain, kohesivitas kelompok akan melemahkan hubungan kompetensi produktivitas kerja. Jika dilihat dari teori modal sosial menunjukkan bahwa kompetensi anggota dalam perusahaan yang sangat kohesif tidak hanya bersedia untuk sumber daya mereka, tetapi juga bersedia untuk bekerja sama dengan orang lain untuk kepentingan bersama dengan kata lain kohesivitas kelompok seperti semangat kelompok, ketertarikan antar pribadi, rasa memiliki, dan rasa kekeluargaan (Walgito, 2008) ini penting tidak hanya untuk artikulasi konseptual kelompok, tetapi juga untuk memahami hubungan antara kohesivitas dan produktivitas kerja. Hubungan yang terbina dengan hangat dan akrab dapat meningkatkan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan agar dapat tercapai secara selaras.

Dari hasil produktivitas kerja karyawan selama satu tahun yaitu pada tahun 2012, PT. Wangsa Jatra Lestari menemui permasalahan tentang produktivitas menurun, sehingga sebagian permintaan konsumen tidak dapat terpenuhi. Selain itu ada 50-60 karyawan yang kurang mampu membina keharmonisan dalam kerja kelompok. Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah kohesivitas mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Guna mengkaji

hubungan tersebut, maka dalam penelitian ini dipilih judul “Hubungan Antara Kohesivitas dengan Produktivitas.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah :

1. Mengetahui hubungan antara kohesivitas dengan produktivitas
2. Mengetahui tingkat kohesivitas
3. Mengetahui tingkat produktivitas
4. Mengetahui peran kohesivitas terhadap produktivitas

B. LANDASAN TEORI

1. Produktivitas

Triyono (2012) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan out put yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan sekaligus juga yang paling sulit untuk dimengerti apalagi untuk dikelola. Arti sebenarnya dari produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak. Dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan.

Siagian (2002) bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan out put yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Sinungan (2003) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan atau input yang digunakan dalam pencapaian hasil.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, produktivitas adalah hasil dari sumber daya yang digunakan agar memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya tersebut.

Produktivitas adalah ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan dengan beberapa aspek yang mempengaruhi produktivitas yaitu efektifitas kerja, efisiensi kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah ada tiga yaitu dari dalam diri individu seperti motivasi, disiplin, semangat kerja. Dari kelompok seperti komunikasi, kohesivitas, pengertian dan simpati atas persoalan pribadi. Dan dari lingkungan organisasi seperti terlibat dalam kegiatan organisasi dan suasana dalam bekerja.

2. Kohesivitas

Kohesivitas berasal dari kata kohesif yang artinya interaksi atau ikatan yang terjadi antara individu yang memiliki beberapa persamaan, dari pengertian tersebut lalu timbul pengertian kohesivitas (Gitosudarman dan Sudita, 1997). Pengertian kohesivitas yaitu sejauh mana para anggota tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap didalam kelompok (Robbin,2003).

Kohesivitas sebagai peningkatan komitmen dan ketertarikan individu untuk bergabung dalam suatu kelompok. Kohesif terbentuk karena adanya ketertarikan anggota untuk masuk ke dalam kelompok, ketertarikan interpersonal, moral kelompok, efektivitas kelompok, metode dalam memecahkan permasalahan dan umpan balik dari pemimpin. Kohesivitas adalah proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota tim secara bersama-sama untuk tetap bersatu dalam bekerja sama mencapai tujuan (Yuniasanti, 2007).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kohesivitas adalah kepaduan antara anggota satu dengan anggota lain yang memiliki keinginan untuk tetap berada dalam kelompok dan bermotivasi untuk bersatu.

Aspek-aspek kohesivitas adalah solidaritas atau kebersamaan, loyalitas, kerja sama, dan daya tarik atau ketertarikan interpersonal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas adalah : kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan, lamanya berada dalam kelompok, banyak sedikitnya anggota kelompok, status kelompok, adat atau tradisi dalam kelompok, dan kesadaran diri kelompok.

3. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kohesivitas dengan produktivitas. Artinya semakin tinggi tingkat kohesivitas pada anggota maka semakin tinggi pula produktivitas pada anggota. Sebaliknya,

semakin rendah tingkat kohesivitas maka semakin rendah pula produktivitas kerja pada anggota.

C. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Wangsa Jatra Lestari berjumlah 180 karyawan. Jumlah karyawan sebanyak 180 orang dalam penelitian ini dipergunakan semua sebagai subjek penelitian. 30 karyawan dipergunakan subjek untuk *try out* dan 150 untuk subjek penelitian. Karena jumlah populasi 180 karyawan dipergunakan semua sebagai subjek penelitian, maka dalam penelitian ini disebut dengan studi populasi. Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan skala kohesivitas dan metode dokumentasi produktivitas.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson diperoleh hasil $r = 0,316$ dengan $p = 0,007$ berarti $p < 0,01$. Artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas dengan produktivitas.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriadi (2008). Hasil penelitian Suriadi (2008) menunjukkan ada hubungan antara kohesivitas dengan produktivitas kelompok. Ketertarikan individu terhadap kelompok diikuti kohesivitas yang tinggi dan akan menaikkan produktivitas individu tersebut, dan individu yang merasa tidak nyaman berada dalam suatu kelompok juga memberikan penurunan terhadap produktivitas anggota yang bersangkutan. Semakin baik kohesivitas anggota kelompok terhadap kelompoknya akan semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan dan semakin rendah kohesivitas anggota kelompok terhadap kelompoknya maka akan semakin rendah produktivitas anggota kelompok yang bersangkutan.

Kohesivitas tinggi merupakan harapan perusahaan, sebab perusahaan adalah salah satu bentuk organisasi. Organisasi selalu berkaitan dengan tingkah laku manusia, karena pada dasarnya organisasi dibentuk, dioperasionalkan dan dibangun

untuk kepentingan manusia. Karyawan yang kompeten yang termasuk dalam kelompok yang sangat kohesif akan terkendali, dengan kata lain, kohesivitas kelompok akan melemahkan hubungan kompetensi produktivitas kerja. Jika dilihat dari teori modal sosial menunjukkan bahwa kompetensi anggota dalam perusahaan yang sangat kohesif tidak hanya bersedia untuk sumber daya mereka, tetapi juga bersedia untuk bekerja sama dengan orang lain untuk kepentingan bersama dengan kata lain kohesivitas kelompok seperti semangat kelompok, ketertarikan antar pribadi, rasa memiliki, dan rasa kekeluargaan (Walgito, 2008).

Hal lain yang juga penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah adanya suatu hubungan yang mendukung dan terjalinnya suatu hubungan, baik yang formal maupun informal yang ada antara pimpinan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Hubungan yang terbina dengan hangat dan akrab itulah yang dapat meningkatkan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan agar bisa tercapai secara selaras. Hubungan baik yang formal maupun informal hendaknya menciptakan saling pengertian yang baik untuk mewujudkan kerjasama antara keseluruhan unsur manusia didalam organisasi. Karyawan yang mempunyai kohesivitas tinggi terhadap kelompoknya akan mempunyai keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan atau organisasi dimana kelompok tersebut berada.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai sikap sosial yang tinggi dan kerja sama tim yang baik. Didalam pengembangan perusahaan dibutuhkan kohesivitas yang tinggi. Kohesivitas dapat menimbulkan kemampuan bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan apabila tingkat kohesivitas rendah dan tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Produktivitas menurut Siagian (2002) merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin yang maksimal. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas tenaga kerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Produktivitas tenaga kerja sangat berpengaruh

terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu sebuah perusahaan. Produktivitas kerja karyawan tinggi data menghasilkan produk sesuai target dan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan konsumen. Terpenuhinya target produksi dan dapat memenuhi kebutuhan konsumen akan menguntungkan perusahaan dalam memperoleh laba, sehingga perusahaan dapat berkembang. Di sisi lain, keuntungan bagi karyawan yang memiliki produktivitas tinggi memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil kategori kohesivitas tergolong tinggi. Hal ini dapat diketahui melalui hasil wawancara dengan tiga karyawan yang memberikan jawaban hampir sama, bahwa dalam aktivitas kerja karyawan dilakukan secara kelompok atau kerja tim. Kegiatan antara karyawan satu dengan lainnya saling berhubungan, sehingga diperlukan kerjasama yang tinggi antar karyawan. Apabila ada satu karyawan yang kurang kerjasamanya berdampak pada hasil yang tidak mencapai target. Jawaban tersebut sesuai dengan pendapat Gito Sudarman dan Sudita (1997) bahwa salah satu faktor yang mampu meningkatkan kohesivitas yaitu keberhasilan dalam mencapai tujuan : Kelompok yang kohesif oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan yang penting dapat meningkatkan kesatuan kelompok, kepuasan anggota kelompok dan membuat kelompok menjadi menarik bagi anggotanya.

Hasil kategori produktivitas tergolong sedang. Kategori tersebut dapat diketahui melalui hasil produksi rata-rata pada bulan Januari 2013 diperoleh rata-rata sebesar 556 produk. Sedangkan kategori menurut data sekunder dari PT Wangsa Jatra Lestari dengan tingkatan hasil produk antara $1 - 400 =$ produktivitas rendah, $401 - 800 =$ produktivitas sedang, $801 - 1200 =$ produktivitas tinggi. Hasil rata-rata produk 556 terletak pada kategori sedang.

Kelemahan dalam penelitian ini yaitu saat proses pengumpulan data peneliti tidak menunggui subjek dalam mengisi skala. Hal ini memungkinkan jawaban yang diperoleh kurang akurat. Kelemahan lainnya, peneliti kurang teliti dalam memilih data sekunder yang diperoleh dari perusahaan.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas dengan produktivitas. Hal ini ditunjukkan hasil korelasi *product moment* diperoleh hasil $r = 0,316$ dengan $p = 0,007$ (jadi $p < 0,01$). Artinya semakin tinggi tingkat kohesivitas maka semakin tinggi pula produktivitas. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kohesivitas maka semakin rendah pula produktivitas.
2. Sumbangan kohesivitas terhadap produktivitas sebesar 10,0%, yang berarti masih terdapat 90,0% variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas di luar variabel kohesivitas. Variabel-variabel tersebut di antaranya yaitu persepsi terhadap upah, motivasi kerja, dan disiplin.
3. Kohesivitas tergolong tinggi dengan rerata empirik (ME) = 98,311 dan rerata hipotetik (MH) = 87,5.
4. Produktivitas tergolong sedang dengan rerata empirik (ME) = 588,485 dan rerata hipotetik (MH) = 635.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka peneliti dapat memberi saran kepada:

a. Bagi Pimpinan Perusahaan

Mengingat hasil penelitian untuk produktivitas tergolong sedang, maka bagi pimpinan diharapkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan meningkatkan perhatian pada kondisi lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan seperti tempat kerja karyawan memiliki udara yang cukup dan tidak lembab, serta penerangan yang cukup. Dengan adanya hal tersebut maka diharapkan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi faktor lingkungan kerja yang ada, baik dari lingkungan fisik maupun lingkungan sosialnya. Dengan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menjadi kunci pendorong bagi seorang karyawan untuk menghasilkan produktivitas puncak.

Pihak perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara melalui upaya pemberian penghargaan, pemberian gaji dan tunjangan yang adil, menciptakan iklim kerja yang kondusif serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusianya secara kontinyu.

b. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Cara yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan semangat kerja tinggi dengan cara memanfaatkan waktu kerja sebaik-baiknya, meningkatkan disiplin kerja dengan cara tepat waktu masuk dan pulang kerja, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan ataupun dengan karyawan lain untuk menyelesaikan permasalahan secara musyawarah, mengenai tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang karyawan sehingga kegiatan kerja dapat ditekan seminim mungkin. Selain itu, karyawan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga dapat memunculkan produktivitas kerja pada diri karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain disarankan untuk menunggu saat pengumpulan data. Hal tersebut perlu dilakukan agar subjek dalam mengisi jawaban skala sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti dan dapat dipercaya. Selain itu, peneliti terdahulu disarankan untuk lebih teliti dalam pengambilan data, sehingga kesalahan pengolahan data tidak terjadi. Sikap kehati-hatian dan teliti dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya dengan memodifikasi alat ukur sebelumnya dan disesuaikan dengan subjek penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Selain itu peneliti lain disarankan untuk memperbanyak jumlah variabel tidak hanya variabel dukungan sosial dan pemenuhan kebutuhan psikologis saja, tetapi dapat menambah variabel lain misalnya motivasi kerja, keyakinan diri, dan dukungan lingkungan teman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, J.H. 1990. *Organisasi dan Manajemen perilaku struktur proses edisi ke empat*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gitosudarmo, I dan Sudita, I Nyoman. 2000. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BMFE
- Robbin, S. P. 2003. *Organizational Behavior, Tenth Edition*. San Diego: PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, J. 2003. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Suriadi. 2010. Kontribusi Kohesivitas dan Norma Kinerja Terhadap Produktivitas Kelompok MGMP SMP Negeri 1 Tanjung Morawa. *Jurnal Penabur*. Vol. 4. No. 8. Hal. 1-9.
- Triyono, A. 2012. *Paradigma Baru: Manajemen Sumbr Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Walgito, B. 2008. *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Yuniasanti, R. 2007. Pelatihan Pembentukan Tim Untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim Pada Tim Divisi Produksi. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.